

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Terry (2021, hlm.1) Berpendapat jika suatu proses atau kerangka kerja yang membantu suatu kelompok orang mencapai sasaran atau sasaran organisasi, pengertian dari manajemen. Manajemen harus dilakukan agar sasaran individu atau kelompok tersebut tercapai dengan bekerja sama dengan sumber daya yang tersedia. Manajemen, di sisi lain, dapat didefinisikan sebagai kemampuan untuk mengatur situasi sehingga sasaran yang telah ditetapkan dapat dicapai. Manajemen berasal dari kata "ménagement", yang berasal dari bahasa Perancis kuno, dijelaskan merencanakan, mengkoordinasikan, juga mengelola sumber daya yang tersedia secara efektif juga efisien merupakan langkah strategis dalam upaya mencapai sasaran. Secara umum, Manajemen memuat 6 unsur yaitu Manusia, Uang, Material, Mesin, Metode juga Pasar.

Menurut Supriadi (2022) menjelaskan maka manajemen SDM memuat sasaran untuk secara efektif juga efisien mengoptimalkan pemanfaatan, pengembangan, penelitian, juga penggunaan SDM juga SDA yang ada. Pada mulanya, manajemen adalah proses mengorganisasi sumber daya guna mencapai sasaran instansi. Agar mencapai sasaran tersebut, langkah-langkah berikut harus diambil, diperlukan perencanaan yang matang, pelaksanaan yang konsisten, juga pengendalian yang berkelanjutan.

Qomariah (2020) Berpendapat jika “Hanya manusia yang merupakan satu-satunya sumber daya yang memuat akal, perasaan, keinginan, ketrampilan, pengetahuan, dorongan, daya, juga karya.” Semua kepandaian SDM tersebut berdampak pada kemampuan organisasi untuk mencapai sasaran. Pernyataan tersebut sejalan dengan Renny & Anggara (2022) yang menyatakan individu yang memuat kemampuan untuk memberikan kontribusi dalam mengelola suatu organisasi, perusahaan, atau institusi, adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia ini akan menjadi aset bagi perusahaan jika mereka dilatih juga dikembangkan dengan baik juga sesuai dengan kemampuan mereka. Dengan SDM, keterlibatan dalam organisasi, perusahaan, atau institusi dapat menjadi kunci.

Sumber daya manusia dapat berfungsi sebagai potensi untuk kesuksesan juga pencapaian sasaran.

Widjaja, (2006, hlm.113) berpendapat jika pegawai merupakan SDM yang diperlukan maupun secara raga, secara mental juga intelektual, juga daripada itu, mereka menjadi salah satu aset utama dalam upaya kerjasama untuk mencapai sasaran tertentu dalam sebuah instansi. Selain itu, mereka juga dapat diartikan sebagai individu yang bekerja dalam suatu entitas tertentu, baik itu lembaga pemerintah maupun badan usaha. Lanjut dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 menguraikan maka Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah warga negara Indonesia yang telah memenuhi persyaratan tertentu juga diangkat secara permanen oleh pejabat pembina kepegawaian untuk mengisi posisi dalam pemerintahan. Sebagai bagian integral dari aparatur negara, penting untuk memperhatikan kualitas Pegawai Negeri Sipil guna mengembangkan sistem pembinaan yang mampu menghadapi tantangan persaingan baik di tingkat regional maupun global.

Pada instansi pemerintahan atau disebut dengan Aparatur Sipil Negara (ASN) tentu membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dalam bekerja. Setiap instansi perlu bekerja dengan maksimal juga menjalankan tanggung jawabnya bersesuaian pada ketetapan dalam memberi pelayanan untuk semua masyarakatnya secara adil, jujur, serta merata saat menjalankan tugas pemerintah, negara, juga pembangunan. Pentingnya wujud nyata yang bersasaran selaku abdi masyarakat maupun abdi negara guna menciptakan kondisi untuk mengembangkan inovasi juga kreativitas. Standar pelayanan tersebut akan menjadi sebuah tolak ukur yang digunakan sebagai pedoman juga nilai kualitas pelayanan kewajiban kepada seluruh masyarakat. Sebagai lembaga pemerintahan, tentunya memerlukan SDM dengan mampu menerapkan standar yang baik dalam memberikan kualitas pelayanan di suatu instansi. Seperti yang diketahui untuk mendapatkan pelayanan yang baik serta mampu melaksanakan tugas pokok dalam mengambil keputusan yang tepat pada masyarakatnya perlu disertai SDM yang mampu mencapai sebuah target.

Pada penelitian yang dilakukan kali ini, peneliti memilih untuk menjadikan Suku Disnakertran Kota Administrasi Jakarta Timur sebagai objek penelitian. Di seluruh wilayah provinsi DKI Jakarta, Disnakertrans bertanggung jawab atas pembinaan juga penempatan tenaga kerja juga melindungi tenaga kerja.

Disnakertrans berfungsi sebagai lembaga pemerintah yang menangani masalah tenaga kerja juga transmigrasi di daerah Jakarta Timur, dengan lingkungan kerjanya. Fungsi Disnakertrans meliputi pembuatan kebijakan tentang tenaga kerja juga transmigrasi, pelaksanaan juga administrasi kebijakan tersebut, pengawasan juga pelaporan tentang tenaga kerja juga transmigrasi. Disnakertrans ini memuat beberapa wewenang perizinan terkait dengan tugas juga fungsinya. Ini termasuk "Beberapa izin terkait ketenagakerjaan meliputi Izin Mempekerjakan Tenaga Asing (IMTA), Izin Operasional Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh, Kartu juga Izin Ketenagakerjaan, Izin Kerja, serta Izin Lembaga Pelatihan Kerja (LPK)." Pelayanan Terpadu Satu Pintu (PTSP) Disnakertrans ini memungkinkan warga untuk mengelola izin Disnakertrans.

Behn dalam Deding Ishak et al., (2017) menyatakan maka Semua individu melakukan pengukuran kinerja. Dalam konteks organisasi publik, manajer mengukur kinerja organisasi tersebut, kontraktor, juga juga kolaborasi mereka dengan pihak lain. Selain itu, kongres, badan legislatif, juga dewan kota menekankan pentingnya para pimpinan lembaga pemerintah untuk secara berkala melaporkan pengukuran kinerja.

(Harras et al., 2020) Menjelaskan Kinerja sama dengan keberhasilan. Namun, itu tidak cukup; keberhasilan adalah perilaku kerja, yang berarti upaya tertentu, seperti kerja keras, integritas, dukungan, dll. Jadi, hasil kerja yang baik dalam proses kerja disebut kinerja. Secara sederhana, seorang pegawai atau pegawai dianggap berkinerja jika mereka mencapai sasaran kerja juga pencapaian tersebut didasarkan pada sikap juga perilaku yang diperlukan.

Harras et al. (2020) berpendapat jika organisasi merekrut karyawan berdasarkan kinerja. Organisasi memahami maka keberhasilan salah satu cara untuk mencapai sasaran tersebut dengan pegawai. Oleh karena itu, kinerja memuat dampak yang sangat besar terhadap organisasi, terutama dalam hal kemajuan. Namun, masalah seperti kinerja pegawai yang belum maksimal sering terjadi di institusi.

(Mangkunegara, 2009) Dijelaskan maka terdapat tiga indikator yang bisa digunakan untuk menilai kualitas kinerja karyawan di dua perusahaan. Kualitas kerja, kuantitas kerja, juga ketepatan waktu, merupakan salah satu indikator yang

dapat digunakan. Penilaian kualitas, kuantitas, juga hasil kerja pegawai dapat dilakukan dengan menggunakan standar penilaian kerja.

Di Disnakertrans Kota Jakarta Timur, penilaian kinerja dilakukan berdasarkan standar yang mencakup penilaian perilaku kerja juga perencanaan kerja. Rencana juga target kinerja yang harus dicapai oleh karyawan dalam periode waktu tertentu, merupakan sasaran Kerja Pegawai (SKP). Setiap pegawai mengetahui juga menyetujui sasaran SKP mereka dilandasi oleh tugas pokok juga fungsi yang telah ditentukan oleh pimpinan tiap-tiap (Zamani, 2020).

Berdasarkan PP No 46 Tahun 2011 tentang “Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) juga Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Nasional,” No. 1 Tahun 2013 tentang Ketentuan Pelaksanaan PP Nomor 46/2011, PNS diwajibkan untuk menentukan SKP menjadi pedoman penilaian dalam prestasi kerja. Sasaran dari hal ini adalah untuk memastikan maka pembinaan Pegawai Negeri Sipil (PNS) dilakukan berdasarkan sistem prestasi kerja.

Tabel 1 Data SKP Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, juga Energi Kota Administrasi Jakarta Timur

Tahun	Rata-Rata Penilaian Kerja (%)	Keterangan
2020	76,35	Cukup
2021	80,41	Cukup
2022	82,37	Cukup

Sumber : Data diolah

Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 mengatur tentang “Cara menilai kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) dengan menggunakan angka juga sebutan tertentu.” Berikut adalah penilaian kinerja PNS menurut peraturan tersebut:

1. PNS akan mendapatkan predikat "Sangat Baik" jika memenuhi dua kriteria berikut:
 - Memperoleh nilai antara 110 (seratus sepuluh) hingga 120 (seratus dua puluh).
 - Berkontribusi dengan ide baru juga/atau metode inovatif yang signifikan dalam mengoptimalkan kinerja yang menguntungkan bagi organisasi atau negara.

2. PNS akan mendapatkan predikat "Baik" jika memperoleh nilai antara 90 (sembilan puluh) hingga kurang dari 120 (seratus dua puluh).
3. PNS akan mendapatkan predikat "Cukup" jika memperoleh nilai antara 70 (tujuh puluh) hingga kurang dari 90 (sembilan puluh).
4. PNS akan mendapatkan predikat "Kurang" jika memperoleh nilai antara 50 (lima puluh) hingga kurang dari 70 (tujuh puluh).
5. PNS akan mendapatkan predikat "Sangat Kurang" jika memperoleh nilai kurang dari 50 (lima puluh).

Jadi, PP Nomor 30 Tahun 2019 ini mengatur tentang “Penilaian kinerja PNS berdasarkan rentang nilai tertentu juga kriteria khusus untuk mendapatkan predikat tertentu.” SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) menetapkan enam elemen atau kriteria yang dievaluasi, yang meliputi Orientasi pelayanan, integritas, komitmen, kerjasama, disiplin, juga kepemimpinan menjadi fokus atau prioritas yang diutamakan.

Dari tabel di atas, terlihat maka persentase hasil penilaian kinerja pegawai Disnakertrans Kota Administrasi Jakarta Timur belum mencapai ekspektasi yang diharapkan. Hasil penilaian masih belum mencapai nilai maksimal. Meskipun begitu, terdapat tren kenaikan persentase hasil kerjanya dari tahun 2020 hingga tahun 2022. Oleh karena itu, diperlukan peningkatan kinerja agar sasaran maksimal dari kinerja pegawai dapat tercapai.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kasubag Tata Usaha Disnakertrans Kota Administrasi Jakarta Timur terdapat penurunan tingkat kinerja. Narasumber menjelaskan maka tidak dapat dihindari maka terjadinya penurunan kinerja pegawai akibat penyesuaian dampak pandemik Covid-19, namun ia meyakini maka instansi terus berupaya mengoptimalkan capaian kerjanya tiap tahun. Lanjut didukung oleh hasil *pra-survey* dengan jumlah 20 responden untuk mengetahui kinerja pegawai pada faktor lingkungan kerja, pelatihan kerja, juga disiplin kerja.

Tabel 2 *Pra-Survey* Kinerja Pegawai

No	Pertanyaan	Persentase			
		Setuju		Tidak Setuju	
1	Apakah Anda dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktunya	70%	14	30%	6
2	Apakah anda melakukan pekerjaan anda secara efektif	65%	13	35%	7
3	Apakah anda mengetahui baik tentang sasaran yang ingin dicapai oleh area Anda bekerja	80%	16	20%	4
4	Apakah Anda memuat hubungan yang baik dengan teman kerja	65%	13	35%	7
Rata-Rata Keseluruhan		70%		30%	

Sumber : Data diolah

Mengacu tabel 2 diatas, terlihat melalui data *pra-survey* yang dilakukan kepada 20 responden Suku Disnakertrans Kota Administrasi Jakarta Timur, diperoleh hasil yang menunjukkan kinerja pegawai belum sepenuhnya saat menjalankan kerja pada instansi yang bersangkutan. Hal ini dapat dilihat berdasarkan pertanyaan pertama dengan jawaban tidak setuju sebesar 30% (6 dari 20 responden). Sedangkan pertanyaan kedua yaitu dengan jawaban tidak setuju sebesar 35% (7 dari 20 responden), dilanjutkan dengan pertanyaan ketiga dengan jawaban tidak setuju sebesar 20% (4 dari 20 responden) juga pertanyaan terakhir dengan jawaban tidak setuju sebesar 35% (7 dari 20 responden). Mengacu pada rerata akumulasi masalah di dalam kinerja pegawai yang mengindikasikan senilai 30% dalam hal ini pegawai merasa belum memberikan kinerja mereka secara optimal untuk bekerja pada instansi karena belum sesuai dengan standar kinerja. Dengan indikator terendah pernyataan kedua juga keempat, hal ini dikarenakan Komunikasi yang buruk atau tidak efektif antar pegawai seringkali menyebabkan kesalahpahaman, kebingungan, juga konflik. Jika pegawai tidak berkomunikasi dengan jelas, informasi yang penting mungkin terlewat atau terjadi kesalahan dalam pelaksanaan tugas.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja kerja, termasuk di antaranya Dorongan untuk mencapai prestasi, kebahagiaan dalam bekerja, tekanan pekerjaan, suasana kerja, imbalan kerja, pengalaman bekerja, serta rancangan tugas yang terlibat, dijelaskan oleh (Suprihatiningrum & Bodroastuti, 2012). Lanjut, (Alhusin, 2017) menegaskan maka kondisi kerja yang buruk dapat menyebabkan pegawai jatuh sakit, stres, kesulitan berkonsentrasi, juga penurunan kinerja. Menurutnya, perbaikan lingkungan kerja harus diiringi dengan peningkatan kinerja pegawai. Jika lingkungan kerja menjadi nyaman juga menyenangkan bagi karyawan, mereka akan lebih termotivasi untuk menyelesaikan tugas mereka dengan lebih cepat juga tepat untuk mencapai sasaran organisasi.

Lingkungan kerja terdiri dari banyak kelompok juga fasilitas yang membantu mencapai sasaran perusahaan sesuai dengan visi juga misi perusahaan (Sedarmayanti, 2013, hlm.23). Lingkungan mengacu pada elemen raga, emosional juga interpersonal yang membentuk konteks di mana seseorang bekerja (lingkungan kerja) juga hidup (lingkungan pribadi). Lingkungan memuat pengaruh yang signifikan terhadap kemampuan seseorang untuk bekerja. Lingkungan dapat memengaruhi kinerja individu juga memberikan panduan tentang cara menentukan apakah lingkungan merupakan faktor kunci yang memengaruhi kinerja yang ditargetkan. Kebahagiaan adalah komponen psikologi yang signifikan yang berdampak besar pada cara individu memperlakukan pekerjaannya. Tidak terhindari maka memuat teman sepekerja yang ramah, suasana kantor yang nyaman, fasilitas yang memadai, juga faktor lain mengoptimalkan semangat juga kepuasan saat bekerja. Hal-hal psikologis seperti itu sangat penting bagi karyawan untuk menjalani hari-hari mereka di perusahaan. Maka daripada itu, jelas betapa pentingnya lingkungan kerja untuk mengoptimalkan semangat kerja juga suasana hati.

Berdasarkan informasi yang didapatkan langsung melalui observasi memperlihatkan kondisi lingkungan kerja yang masih membutuhkan perbaikan. Pernyataan ini didukung melalui hasil wawancara dengan salah satu staff Disnakertrans Kota Jakarta Timur. Narasumber menjelaskan masih banyak fasilitas yang membutuhkan perbaikan seperti kebebasan ruang dalam bergerak antar pekerja yang memuat jarak agak mepet, lanjut suhu ruangan yang terlalu dingin

serta penerangan yang masih kurang juga juga suasana kerja yang monoton masih membutuhkan peningkatan. Berdasarkan obseravasi yang dilakukan penulis dilapangan, menemukan jarak atap yang kurang tinggi juga belum adanya lift yang dimana banyaknya pegawai mengeluhkan hal ini. Lanjut bangunan yang dimiliki Disnakertrans kota Jakarta Timur merupakan sewa, yang dimana bangunan yang dipakai merupakan milik Walikota Jakarta Timur. Sehingga pihak yang dapat melakukan perbaikan juga evaluasi terhadap kondisi gedung adalah Walikota Jakarta Timur. Penulis juga mendapat izin untuk memperkuat fenomena tersebut dengan data *pra-survey* mengenai lingkungan kerja sebagai berikut:

Tabel 3 *Pra-Survey* Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	Persentase			
		Setuju		Tidak Setuju	
1	Apakah fasilitas kerja di area kerja sudah memadai	60%	12	40%	8
2	Apakah Anda merasa sirkulasi udara di area kerja sudah sesuai dengan standar umum	75%	15	25%	5
3	Apakah Anda merasa penerangan di area kerja sudah memadai	65%	13	35%	7
4	Apakah Anda merasakan aman saat bekerja	80%	16	20%	4
Rata-Rata Keseluruhan		70%		30%	

Sumber : Data diolah

Berdasarkan tabel diatas, yang didapatkan dari rata-rata keseluruhan hasil *pra-survey* terhadap 20 orang pegawai, maka dapat dilihat maka saat ini sebanyak 30% pegawai menyatakan respon negatif juga 70% memberikan respon positif terhadap kondisi lingkungan kerja pegawai di Sudin Tenaga Kerja, Transmigrasi, juga Energi Kota Administrasi Jakarta Timur. Hal ini dapat mengakibatkan terjadinya gangguan dalam kinerja pegawai yang diakibatkan lingkungan kerja yang belum sepenuhnya menunjang kerja pegawai. Pada tabel diatas dapat diketahui indikator terendah terdapat pada pernyataan pertama, dikarenakan salah satu staff pegawai disnaker yang saya wawancarai merasa maka fasilitas kerja ada

yang membutuhkan perbaikan juga juga masih terdapat fasilitas yang belum terpenuhi seperti wifi, walaupun sudah memiliki internet secara nirkabel.

Harras et al. (2020, hlm.81) berpendapat jika organisasi bukan hanya area kerja, melainkan adalah area di mana setiap orang menjalani kehidupannya, juga sasaran utama hidup ialah memperoleh kebahagiaan, juga lingkungan kerja yang baik adalah solusinya.

Lanjut, kuesioner diatas didukung melalu salah wawancara yang dilakukan dengan staff Disnakertrans yang menyatakan masih diperlukannya peningkatan kualitas lingkungan kerja pada Disnakertrans Kota Jakarta Timur. Lebih jelasnya Narasumber menjelaskan, maka akibat dampak pandemik Covid-19 yang menyerang Indonesia dari tahun 2019 – 2022 , namun ia meyakini maka instansi terus berupaya mengoptimalkan capaian kinerjanya tiap tahun. Lanjut didukung oleh hasil *pra-survey* dengan jumlah 20 responden untuk mengetahui kinerja pegawai pada faktor lingkungan kerja, pelatihan kerja, juga disiplin kerja.

Pelatihan kerja adalah komponen tambahan yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Pelatihan, juga dikenal sebagai "pelatihan", adalah proses pembelajaran yang melibatkan memperoleh pengetahuan, ide, prosedur, atau sikap baru untuk mengoptimalkan kinerja karyawan (Tsauri, 2013, hlm.101). Sasaran pelatihan adalah untuk mengoptimalkan Kemampuan juga kompetensi anggota tim dalam organisasi yang relevan dengan peran atau tugas yang sedang dijalankan oleh individu saat ini (fokus pada tugas pekerjaan saat ini).

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, dijelaskan dalam Pasal 21 huruf (e) juga Pasal 22 huruf (d) maka ASN, yang mencakup Pegawai Negeri Sipil (PNS) juga Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), berhak untuk mengembangkan kompetensinya. Setiap PNS wajib mengikuti pengembangan kompetensi selama minimal 20 (dua puluh) jam pelajaran dalam waktu satu tahun, sebagaimana diatur dalam Pasal 203 Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS.

Berdasarkan wawancara yang diperoleh dengan Kasubag Tata Usaha Disnakertrans kota Jakarta Timur, beliau menjelaskan maka selama tiga tahun terakhir ditemukan fluktuasi jumlah pekerja yang mengikuti pelatihan & jumlah pelatihan yang dilakukan. Dari hasil wawancara yang dilakukan, dapat ditarik

kesimpulan masih adanya pegawai yang belum atau kurang memaksimalkan pelatihan kerja dalam setahun. Lanjut, wawancara yang dilakukan terhadap salah satu staff pegawai Disnakertrans kota Jakarta Timur, narasumber menjelaskan maka jenis diklat, materi juga metode yang diterapkan belum sinergi dengan situasi kebutuhan di lapangan. Dari hasil wawancara tersebut penulis melakukan *Pra-Survey*. Berikut adalah hasil *pra-survey* pada Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, juga Energi Kota Administrasi Jakarta Timur untuk mengetahui tingkat pelatihan kerja pegawai.

Tabel 4 *Pra-Survey* Pelatihan Kerja

No	Pernyataan	Persentase			
		Setuju		Tidak Setuju	
1	Apakah Anda merasa puas terhadap materi pelatihan kerja yang diberikan	75%	15	35%	5
2	Apakah Anda memahami penjelasan secara praktis dalam pelaksanaan / aplikasi pekerjaan	75%	15	25%	5
3	Apakah Anda puas terhadap penjelasan juga arahan terhadap latihan / contoh bagi para peserta	65%	13	35%	7
4	Apakah Anda puas terhadap Keefektifan dalam mengkomunikasikan isi materi / pokok bahasan	60%	12	20%	8
Rata-Rata Keseluruhan		68,75%		31,25%	

Sumber : Data diolah

Berdasarkan tabel diatas, yang didapatkan dari rata-rata keseluruhan hasil pra-survey terhadap 20 orang pegawai, maka dapat dilihat maka saat ini sebanyak 31,25% pegawai menyatakan respon negatif juga 68,75% memberikan respon positif terhadap pelatihan kerja pegawai di Sudin Tenaga Kerja, Transmigrasi, juga Energi Kota Administrasi Jakarta Timur. Dapat dilihat masih terdapatnya pegawai yang menyatakan respon negative terhadap pelatihan kerja pegawai, yang artinya banyak pegawai setuju maka masih dibutuhkan peningkatan dalam pelatihan pegawai baik secara jenis, materi juga metode pelatihan. Pada tabel diatas diketahui maka indikator terendah terdapat pada pernyataan keempat. Berdasarkan wawancara dengan salah satu pegawai, ia mengatakan maka pembicara untuk pelatihan terkadang menggunakan bahasa yang kurang dapat dimengerti juga terlalu berbelit-belit, sehingga ia kurang dapat memahami isi pembahasan pelatihan

tersebut. Menurut (Tsauri, 2013) Pelatihan adalah suatu proses yang bersasaran untuk membantu pegawai memperoleh kemajuan dalam pekerjaan mereka saat ini atau di masa depan. Proses ini mencakup pengembangan kebiasaan, pemikiran, tindakan, kecakapan, pengetahuan, juga sikap. Karena itu, pelatihan kerja menjadi salah satu faktor yang mendorong kinerja pegawai.

Menganai penyebab lainnya yang dapat mengubah kinerja pegawai yaitu disiplin kerja. Seperti yang diketahui dikalangan masyarakat umum, terhadap penilaian tingkat disiplin pegawai pemerintahan kurang baik. Disiplin adalah tindakan mematuhi prosedur yang telah ditetapkan oleh instansi tertentu. Selain itu, salah satu proses yang digunakan untuk mengatasi masalah kinerja, dengan memperkuat disiplin pegawai; dalam hal ini, manajer berperan untuk mengidentifikasi juga menyampaikan permasalahan kinerja yang ada kepada pegawainya. Jika masalah kinerja tidak diatasi, manajer juga bertanggung jawab dalam mengidentifikasi, menyampaikan, juga memberlakukan konsekuensinya (Sinambela, 2016, hlm.334).

Tabel 5 Jumlah Keterlambatan Pegawai Disnakertrans kota Jakarta Timur periode Tahun 2020 - 2022

Tahun	Jumlah Rata-Rata Keterlambatan (Menit)	Jumlah Pegawai
2020	3678	32
2021	3716	32
2022	3513	32

Sumber : Data diolah

Dari informasi data tabel diatas menunjukkan masih banyaknya pegawai Disnakertrans kota Jakarta Timur yang terlambat masuk kerja. Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu pegawai Disnakertrans Kota Jakarta Timur, menjelaskan maka seringnya terlambat karena masalah transportasi. Beliau tinggal cukup jauh dari kantor, juga kadang-kadang terjebak dalam kemacetan yang parah. Beliau sudah mencoba untuk berangkat lebih awal, tetapi terkadang kondisi lalu lintas mempengaruhi waktu kedatangannya. Lanjut untuk mendukung pernyataan diatas penulis juga diizinkan untuk melakukan *pra-survey* pada Suku Disnakertrans Kota Administrasi Jakarta Timur untuk mengetahui tingkat disiplin kerja pegawai.

Tabel 6 Pra-Survey Disiplin Kerja

No	Pernyataan	Persentase			
		Setuju		Tidak Setuju	
1	Apakah Anda hadir tepat waktu dalam bekerja	60%	12	50%	8
2	Apakah jumlah absensi Anda sedikit	75%	15	25%	5
3	Apakah Anda tepat waktu dalam mengumpulkan pekerjaan	65%	13	35%	7
4	Apakah Anda menggunakan waktu dengan sebaik mungkin	70%	14	20%	6
Rata-Rata Keseluruhan		67,5%		32,5%	

Sumber : Data diolah

Berdasarkan tabel diatas, yang didapatkan dari rata-rata keseluruhan hasil *pra-survey* terhadap 20 orang pegawai, maka dapat dilihat maka saat ini sebanyak 32,25% pegawai menyatakan respon negatif juga 67,5% memberikan respon positif terhadap disiplin kerja pegawai di Suku Disnakertrans Kota Administrasi Jakarta Timur. Dapat dilihat masih terdapatnya pegawai yang menyatakan respon negatif terhadap disiplin kerja pegawai. Penulis juga menemukan banyaknya pegawai yang terlambat masuk kantor saat setelah jam makan, dikarenakan jauhnya kantin dari kantor. Penerapan tindakan disiplin juga berperan dalam mengoptimalkan produktivitas pegawai juga memberikan manfaat kedepannya. Upaya disiplin dengan tepat, hal tersebut dapat mendorong pegawai untuk mengoptimalkan kinerja mereka, yang pada akhirnya akan menghasilkan pencapaian individu yang lebih baik. Pendapat ini sejalan dengan (Tsauri, 2013) dijelaskan maka untuk mengoptimalkan efektivitas juga mengoptimalkan kemampuan kerja pegawai guna mencapai sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi, merupakan sasaran dari disiplin kerja. Maka daripada itu, mendorong kinerja pegawai, merupakan salah satu faktor disiplin kerja.

Penelitian yang telah dilakukan oleh M. Hasibuan & Bahri (2018) tentang, "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja juga Motivasi Kerja Terhadap Kinerja" menghasilkan lingkungan kerja memuat pengaruh positif juga signifikan terhadap kinerja. Hal serupa terjadi pada penelitian yang di lakukan oleh Heruwanto et al. (2020) maka lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, yang artinya apabila lingkungan kerja baik maka kinerja juga akan semakin membaik. Sebaliknya (Hamonangan et al., 2021) "Pengaruh Lingkungan

Calvin Bangun David, 2023

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, PELATIHAN KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI SUKU DINAS TENAGA KERJA, TRANSMIGRASI, DAN ENERGI KOTA ADMINISTRASI JAKARTA TIMUR

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, S1 Manajemen
[www.upnvj.ac.id-www.library.upnvj.ac.id-www.repository.upnvj.ac.id]

Kerja, Beban Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Bnn Jakarta Timur Selama Pandemi Covid-19” maka secara langsung lingkungan kerja tidak memuat pengaruh juga tidak signifikan terhadap kinerja.

Lanjut menurut penelitian yang dilakukan oleh Triasmoko et al. (2014) menghasilkan variabel pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal serupa terjadi pada penelitian Husnah et al. (2018) yang menjelaskan maka lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. Artinya maka lingkungan kerja yang meliputi fasilitas kantor, kondisi kerja, hubungan antar sesama pegawai, juga hubungan antara pegawai dengan atasan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Namun, temuan kontras ditemukan dalam penelitian Baiti et al. (2021) yang menyatakan variabel pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dikarenakan Perusahaan tidak melakukan pelatihan secara menyeluruh terhadap pegawai

Selanjutnya, penelitian terkait disiplin kerja oleh Khasifah (2015) menemukan bahwa ada hubungan positif juga signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai. Temuan serupa juga disampaikan oleh Tanjung & Manalu (2019) yang menyatakan bahwa “Secara parsial, disiplin kerja berpengaruh positif juga signifikan terhadap kinerja pegawai.” Penelitian ini menegaskan peran penting disiplin kerja sebagai faktor pendorong kinerja pegawai.

Namun, penelitian yang berbeda, yang dilakukan oleh (Nelizulfa, 2018) menunjukkan hasil yang berbeda. Studi ini menyatakan bahwa “Disiplin kerja tidak memuat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.” Hasil ini menunjukkan bahwa mengikuti prosedur juga memuat tanggung jawab yang tinggi dalam pekerjaan mungkin tidak berdampak signifikan dalam mengoptimalkan kinerja.

Berdasarkan hasil *Pra-Survey* yang telah dilakukan ditemukan masih adanya fenomena atau permasalahan terkait dengan kinerja pegawai, lingkungan kerja, pelatihan kerja, juga disiplin kerja pada pegawai Disnakertrans Kota Administrasi Jakarta Timur. Selain itu, ditemukan pula kesenjangan penelitian atau *research gap* dari penelitian sebelumnya terhadap setiap variabel lingkungan kerja, pelatihan kerja, juga disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Sehingga, merujuk pada uraian hasil *pra-survey* juga *research gap* yang ditemukan. peneliti tertarik untuk

melakukan pengembangan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, juga Energi Kota Administrasi Jakarta Timur”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka permasalahan yang dikaji adalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, juga Energi Kota Administrasi Jakarta Timur?
2. Apakah terdapat pengaruh antara pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, juga Energi Kota Administrasi Jakarta Timur?
3. Apakah terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, juga Energi Kota Administrasi Jakarta Timur?
4. Apakah terdapat pengaruh antara lingkungan kerja, pelatihan kerja, juga disiplin kerja secara bersamaan terhadap kinerja pegawai Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, juga Energi Kota Administrasi Jakarta Timur?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui juga membuktikan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, juga Energi Kota Administrasi Jakarta Timur.
2. Untuk mengetahui juga membuktikan pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai di Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, juga Energi Kota Administrasi Jakarta Timur.
3. Untuk mengetahui juga membuktikan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, juga Energi Kota Administrasi Jakarta Timur.

4. Untuk mengetahui juga membuktikan pengaruh lingkungan kerja, pelatihan kerja, serta disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, juga Energi Kota Administrasi Jakarta Timur.

1.4 Manfaat Penelitian

Peneliti berharap dengan dilakukannya penelitian tersebut bisa memberi kebermanfaatan antara lain:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat di dalam akademik, sebagai wadah bagi mahasiswa untuk menyumbangkan informasi juga sumber, serta sebagai pedoman dalam pembuatan penelitian bagi Mahasiswa Program Studi Manajemen dengan konsentrasi Sumber Daya Manusia.

2. Manfaat Praktis

- a) Bagi Instansi atau Instansi; penelitian ini diharapkan dapat menjadi pedoman atau landasan dalam dalam mengambil keputusan, peningkatan kinerja pegawai Disnakertrans kota Jakarta Timur. Divisi SDM dapat mengoptimalkan kinerja pegawai dengan memperhatikan lingkungan kerja, pelatihan kerja juga disiplin kerja. Dengan adanya hal tersebut dapat mengoptimalkan kemajuan instansi.

- b) Bagi peneliti, diharapkan dapat memperluas wawasan juga praktis memanfaatkan semua ilmu yang telah dipelajari selama menempuh studi konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia di Program Studi Manajemen S1.